BAB I

**PENDAHULUAN**

# Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki visi misi yang sama. Dalam organisasi terdiri dari berbagai unsur di dalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu pemimpin *(leader),* wakil *(vice),* kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika salah satu dari unsur organisasi tersebut ada yang tidak menjalankan kinerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari organisasi tersebut mustahil akan berhasil.

Iklim organisasi sekolah merupakan lingkungan yang di dalamnya para guru melekukan tugas mengajar mereka. Iklim organisasi sekolah menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh guru yang berada dalam suatu sekolah yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan kegiatan mengajar, karena lingkungan baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Dan disamping itu, sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Sekolah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki langkah-langkah tersendiri, sehingga nantinya program yang telah direncanakan dapat terakreditasi pada pelaksanaan. Dalam pelaksanaan program tentunya ada sebuah rencana awal yang begitu matang untuk menentukan bagaimana organisasi kedepannya, karena banyak sekolah yang mengalami *stagnansi* diakibatkan tidak ada rumusan yang jelas tentang pelaksanaan kerja guru.

Keberhasilan pada sebuah sekolah tentunya dipengaruhi sejauhmana kinerja unsur sekolah tersebut. Karena pada setiap organisasi ada organisasi yang dipandang publik sebagai organisasi kecil, tetapi terasa besar ketika mereka kreatif dan banyak membuktikan kepada publik akan langkah riil dalam aktivitas keseharian sebut saja dengan aktivitas sosial. Tetapi sebaliknya pula ada organisasi yang besar dimata publik, tapi tidak ada langkah yang ke program-program yang telah dibuat atau tidak sesuainya program yang dirancang dengan kebutuhan.

Upaya melihat sejauh mana keberhasilan organisasi tentunya ini semua memiliki barometer tertentu. Ketentuan barometer keberhasilan itu terimplisit dari dua aspek, yaitu dari dalam organisasi tersebut dan dari luar organisasi tersebut. Berbicara penilaian yang objektif tentang penentuan keberhasilan bisa dilihat dari beberapa besar program telah terlaksana. Sedang barometer yang berasal dari luar yaitu terdiri dari masyarakat luas maksudnya seberapa banyak program-program yang telah terlaksana sesuai kebutuhan masyarakat. Penilaian ini dilakukan oleh masyarakat secara objektif dengan melihat bukti-bukti riil tanpa ada unsur dari organisasi yang dimaksudkan.

Agar organisasi menjadi lebih maju, seorang pemimpin tentunya harus berani untuk melakukan pengembangan dan perubahan dilingkungan organisasi yang dipimpinnya. Perubahan tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya. Untuk itu maka perlu dilakukan perubahan lingkungan internal organisasi dulu agar sebuah organisasi akan lebih responsif dan kompentitif dalam menghadapi perubahan.

Menghadapi berbagai perubahan dan persaingan, diperlukan kekuatan dalam organisasi baik dalam segi sumber Daya Manusia (SDM) maupun mental serta kekuatan strukturnya. Dengan demikian ilmu pengetahuan serta penguasaan terhadap tekhnologi dan informasi menjadi sangat penting dalam rangka pengembangan program daya saing organisasi kedepan. Karena jika tidak maka tidak akan mampu menghadapi persaingan dengan tantangan global.

Sementara itu, tantangan global masa kini ditandai dengan adanya kompetensi, transparansi, efisiensi, *high-quality* dan profesionalisme yang harus dijawab oleh tenaga kependidikan kita, yakni para guru dan tenaga manajemen kependidikan.

Tentunya, untuk dapat menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berusaha sekuat tenaga untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dengan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis terhadap para personilnya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Pasal 39 ayat 1, bahwa:

”Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.[[1]](#footnote-2)

Begitupun halnya bagi para guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru mengharapkan apa dan bagaimana memberi pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Tentunya, diperlukan hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang berhubungan sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Program pendidikan yang telah direncanakan akan terlaksana dengan baik jika iklim kerja tersebut terenuhi dengan baik.

Dari hasil observasi awal, peneliti berasumsi bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif berhubungan dengan kinerja guru. Iklim organisasi yang tidak kondusif membuat guru merasa cemas dan tidak focus pada kinerja mengajarnya. Banyak faktor yang mengakibatkan tidak kondusifnya iklim organisasi di suatu sekolah, antara lain: faktor kepala sekolah, guru, dan siswa beserta lingkungannya. Karena dalam kinerja yang ada di MTsN 1 Kendari masih banyak terlihat guru di MTsN Kendari yang melalaikan tanggung jawab sebagai guru yang profesional, kemudian dapat dilihat pula dari kondisi masih minimnya pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Guna mengungkap fenomena-fenomenena tersebut dan sekaligus memberikan solusi atas permasalahan yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagaimana tersebut di atas, yang secara teknis pengumpulan data lapangan digunakan observasi, dan dokumentasi yang dalam pembahasannya lebih difokuskan pada uraian dan penjelasan-penjelasan yang bersifat verbal. Karenanya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari.

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
   1. **Batasan Masalah**

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di MTsN 1 Kendari Kota Kendari
2. Kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari
   1. **Rumusan Masalah**

## Berdasarkan dari batasan masalah tersebut, peneliti mengemukakan rumusan masalah yaitu:

## Bagaimana iklim organisasi di MTsN 1 Kendari Kota Kendari?

## Bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari?

## Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari?

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis memberikan hipotesis Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru di di MTsN 1 Kendari.

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

* + - 1. Untuk mengetahui iklim organisasi di MTsN 1 Kendari Kota Kendari
      2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari
      3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di MTsN 1 Kendari Kota Kendari
  1. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini berguna:

Sebagai kontribusi bagi kepala sekolah agar lebih meningkatkan peranan dan pengawasannya terhadap kinerja para personilnya, begitupun halnya bagi guru dalam meningkatkan kinerja mengajarnya di MTsN 1 Kendari Kota Kendari.

Dapat berguna dalam rangka untuk memperluas khasanah keilmuan penulis khususnya dalam bidang pendidikan.

Dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan bagi para peneliti selanjutnya.

## Definisi Operasional

Untuk mengetahui gambaran dan pengertian yang terkandung dalam judul skripsi ini, peneliti perlu menguraikan kata yang dianggap perlu. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pahaman tentang maksud judul tersebut. Oleh karena itu, berikut ini terdapat dua variabel yang peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai atau bawahan organisasi melakukan pekerjaan mereka dimana Iklim organisasi tersebut yang pada intinya merupakan lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka
2. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian seseorang tersebut mengombinasikan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil-hasil kerjanya yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

1. *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan,* Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006, h. 27 [↑](#footnote-ref-2)